

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Überschreiten des Direktionsrechts
3. Missachtung der Mitbestimmung
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Änderungskündigung/Versetzung
 - 4.2 "Arbeitsverweigerung"
 - 4.3 Fehlende Mitbestimmung
 - 4.4 Gesundheitliche Probleme
 - 4.5 Getrennte Arbeitsverhältnisse
 - 4.6 Klagerecht
 - 4.7 Schriftformerfordernis?

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber muss bei einer Versetzung **individual- und kollektivrechtliche Vorgaben** beachten. Die **individualrechtliche Zulässigkeit** der beabsichtigten Versetzung indiziert nicht gleichzeitig ihre **kollektivrechtliche Rechtmäßigkeit** - und umgekehrt. Das Arbeitsrecht bewertet beide Tatbestände unterschiedlich. Daher muss die Versetzung eines Arbeitnehmers in einem mitbestimmten Betrieb nicht nur vom **Arbeitsvertrag** oder vom **Weisungsrecht** gedeckt sein. Der Arbeitgeber muss auch das **Zustimmungsverfahren** nach den §§ 99 BetrVG ff. einhalten.

Praxistipp:

Der Betriebsrat hat nach § 99 BetrVG die Möglichkeit, eine Versetzung zu blockieren. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall beim Arbeitsgericht die Ersetzung seiner Zustimmung beantragen - oder auf die Maßnahme verzichten. Daher ist es angebracht, den Betriebsrat möglichst früh in die Entscheidungsprozesse einzubinden. Das schafft beizeiten Klarheit. Ansonsten hat der Arbeitgeber nach § 100 BetrVG die Möglichkeit, die Versetzung vorläufig durchzuführen.

Wird eine Versetzung nicht vom **Direktionsrecht** gedeckt und ist eine Versetzung per **Änderungskündigung** sozial ungerechtfertigt, braucht der Arbeitnehmer sie nicht zu befolgen. Er behält in diesen Fällen seinen **Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung**, den er gerichtlich durchsetzen kann. Zudem ist er **berechtigt**, die **neue Tätigkeit** in dem vertragswidrig zugewiesenen Arbeitsbereich **abzulehnen**. Der Arbeitgeber gerät damit in **Annahmeverzug** und schuldet Verzugslohn. Missachtet der Arbeitgeber bei einer Versetzung Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, macht auch das eine Versetzung unwirksam.

2. Überschreiten des Direktionsrechts

Der Arbeitgeber kann mit seinem **Weisungsrecht** nur dann eine Versetzung vornehmen, wenn er die von § 106 Satz1 GewO aufgestellten **Grenzen** beachtet und die **Ausübung** seines Weisungsrechts billigem Ermessen entspricht.

Beispiel:

Die Voordt AG möchte Mitarbeiter Karl Kuger aus dem Jenaer Werk in die Fertigung nach Nürnberg versetzen. Karl macht geltend, dass er allein erziehender Vater sei und keinen Pkw besitze. Er könne die

Arbeit in Jena nur ausüben, weil er seine beiden minderjährigen Kinder zu Bekannten und Verwandten bringe, die in Jena wohnten. Karl hat noch drei Junggesellen als Kollegen, die eine Versetzung von Jena nach Nürnberg weniger hart trifft. Würde die Voordt AG Herrn Kuger nun versetzen, würde sie mit dieser Maßnahme die Grenzen billigen Ermessens verlassen.

Überschreitet der Arbeitgeber die Grenzen seines Weisungsrechts, ist die **Versetzung rechtswidrig und unwirksam**. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzung durch Weisung nicht zulässt. Der Arbeitnehmer braucht eine rechtswidrige Versetzung **nicht zu befolgen**. Er behält weiterhin seinen **Anspruch auf die vertragsgemäße Beschäftigung** - und die vertragsgemäße Vergütung. Kommt der Arbeitgeber dem Verlangen nach vertragsgemäßer Beschäftigung dann nicht nach und verweigert der Arbeitnehmer deswegen die Arbeit im neuen Arbeitsbereich, gerät der Arbeitgeber in **Annahmeverzug** (s. dazu auch die Stichwörter Annahmeverzug - Allgemeines ff. und Versetzung - Rechtsschutz).

Beispiel:

Karl Kuger aus dem vorausgehenden Beispiel konnte die Voordt AG nicht überzeugen. Die Personalleitung besteht darauf, dass er ab dem 01.07. im Nürnberger Werk arbeitet. Karl lehnt das gegenüber seinem Arbeitgeber schriftlich ab und fordert die Voordt AG auf, ihn ab dem 01.07. auf seinem bisherigen Arbeitsplatz vertragsgemäß weiter zu beschäftigen. Das wiederum lehnt die Voordt AG ab. Karl bleibt zu Hause - und das mit Recht: Seine Versetzung ist unrechtmäßig, sein Arbeitgeber mit dem 01.07. in Annahmeverzug. Die Voordt AG muss ab dem 01.07. Verzugslohn zahlen.

Aus der Unwirksamkeit einer Versetzung folgt unmittelbar der **Anspruch** des versetzten Arbeitnehmers **auf Beschäftigung wie vor der unwirksamen Versetzung** (LAG Berlin-Brandenburg, 08.05.2008 - 18 Sa 164/08). Wegen einer berechtigten Weigerung, einer widerrechtlichen Versetzung Folge zu leisten, kann der Arbeitgeber weder abmahnen noch ordentlich - und erst recht nicht außerordentlich - kündigen.

3. Missachtung der Mitbestimmung

Nimmt der Arbeitgeber eine **Versetzung** - wobei es gleichgültig ist, ob sie via

- Weisung oder
- Änderungskündigung

erfolgt - **ohne** die nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche **Zustimmung des Betriebsrats** vor, ist diese BetrVG-widrige Versetzung auch **individualrechtlich unwirksam**. Das bedeutet für den Arbeitnehmer: Er hat bei fehlender Zustimmung des Betriebsrats das Recht, die Arbeit zu den geänderten Arbeitsbedingungen zu verweigern (BAG, 22.04.2010 - 2 AZR 491/09).

Kollektivrechtlich läuft der Arbeitgeber bei einer mitbestimmungswidrig durchgeführten Versetzung Gefahr, dass der Betriebsrat seine Rechte aus den §§ 99 ff. BetrVG nutzt (s. dazu das Stichwort Versetzung - Mitbestimmung).

Individualrechtlich folgt aus der mitbestimmungswidrig durchgeführten personellen Einzelmaßnahme das Ergebnis: die **Versetzung** ist **unwirksam**. Und das gilt auch in Fällen, in denen die Zuordnung eines anderen Arbeitsbereichs individualrechtlich - sei es durch Änderungsvertrag, Änderungskündigung oder Weisung - durchaus zulässig war. Die individualrechtliche Zulässigkeit einer Versetzung indiziert nicht die kollektivrechtliche Zulässigkeit dieser Maßnahme - und umgekehrt.

Beispiel:

Die Voordt AG möchte Mitarbeiter Max Mondeow aus dem Einkauf in den Vertrieb versetzen. Individualrechtlich ist das möglich, der Voordt-Betriebsrat stimmt aber nicht zu. Mitarbeiterin Tanja Trendt soll aus der Jenaer Sachbearbeitung in ein wenige Kilometer von Jena entferntes Rechenzentrum wechseln. Der Betriebsrat stimmt zu - die Versetzung ist individualrechtlich aber unzulässig. Beide

Maßnahmen sind unwirksam.

Solange der Arbeitgeber das **Mitbestimmungsverfahren** nach den §§ 99 ff. BetrVG nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt hat, kann er die Änderung des Arbeitsbereichs nicht durchsetzen (s. dazu auch das Stichwort Versetzung - Mitbestimmung).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Unwirksamkeitsfolgen einer Versetzung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Änderungskündigung/Versetzung

Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Mitarbeiter durch **Ausübung des Weisungsrechts** zu versetzen, rechtmäßig und wirksam genutzt, ist damit eine Änderung des Arbeitsbereichs eingetreten. Spricht er trotzdem noch eine Änderungskündigung mit dem gleichen Ziel aus, ist diese **überflüssige Änderungskündigung** wegen der mit ihr verbundenen **Bestandsgefährdung unverhältnismäßig** und unwirksam. Die vom Arbeitgeber beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen wurde ja schon durch die Ausübung des Weisungsrechts erreicht, sodass eine Änderungskündigung nicht mehr nötig war (BAG, 06.09.2007 - 2 AZR 368/06).

4.2 "Arbeitsverweigerung"

Nimmt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit **nach einer widerrechtlichen Versetzung** am neuen Arbeitsort nicht auf, berechtigt das den Arbeitgeber nicht dazu, dessen Arbeitsverhältnis ordentlich (§§ 1 Abs. 1 u. 2 KSchG) oder außerordentlich (§ 626 BGB) zu kündigen. Es gibt weder einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung noch einen verhaltensbedingten für die fristgemäße. Der Vorwurf "*beharrlicher Arbeitsverweigerung*" ist **ungerechtfertigt**. Wird die Versetzung nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt, ist die Nichtaufnahme der Tätigkeit am neuen Arbeitsort **keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** (LAG Hamm, 11.12.2008 - 11 Sa 817/08).

4.3 Fehlende Mitbestimmung

Hat der Betriebsrat einer Versetzung nicht nach § 99 BetrVG zugestimmt, ist die ohne Zustimmung des Betriebsrats durchgeführte **Versetzung** auch individualrechtlich **unwirksam**. § 99 BetrVG soll nicht nur dem Schutz der Belegschaft insgesamt, sondern auch dem Schutz des von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers dienen. Ist die Versetzung dann im **Verhältnis der Vertragspartner** untereinander unwirksam, darf der Arbeitnehmer die Arbeit zu den geänderten Bedingungen verweigern (BAG, 29.09.2004 - 1 AZR 473/03).

4.4 Gesundheitliche Probleme

*"1. Eine **dringende ärztliche Empfehlung** zum Arbeitsplatzwechsel aus gesundheitlichen Gründen berechtigt den Arbeitgeber regelmäßig, dem Arbeitnehmer einen **anderen Arbeitsbereich zuzuweisen** ; die Versetzung ist wirksam, wenn sie von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen gedeckt ist und die nach §§ 99 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats vorliegt. 2. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Arbeitsleistung des arbeitswilligen und arbeitsfähigen Arbeitnehmers abzulehnen und die **Zahlung des Arbeitsentgelts** einzustellen, wenn der Arbeitnehmer eine ärztliche Empfehlung zum Wechsel des Arbeitsplatzes vorlegt"* (BAG, 17.02.1998 - 9 AZR 130/97 - Leitsätze)

4.5 Getrennte Arbeitsverhältnisse

*"Ein Arbeitnehmer, der in einem einheitlichen Arbeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber steht, muss nicht hinnehmen, dass durch eine Änderungskündigung, mit der die Versetzung auf einen anderen - insgesamt niedriger bewerteten - **Teilarbeitsplatz** unter Beibehaltung eines Teils der - höher bewerteten - Aufgaben durchgesetzt werden soll, sein **einheitliches Arbeitsverhältnis** in zwei getrennte Arbeitsverhältnisse mit zwei unterschiedlichen Arbeitsverträgen mit jeweils **unterschiedlicher Vergütungsregelung** aufgespalten wird.*

Eine solche Änderungskündigung ist sozialwidrig" (LAG Bremen, 24.01.2002 - 3 Sa 9/02 - 3. Leitsatz).

4.6 Klagerecht

Streiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Rechtmäßigkeit der Versetzung, hat der Arbeitgeber zunächst die Möglichkeit, die Berechtigung der Versetzung über eine **Feststellungsklage** nach § 256 ZPO prüfen zu lassen. Darüber hinaus kann er seinen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung auch im Rahmen einer **Leistungsklage** - Klage auf künftige Leistung im Sinn des § 259 ZPO - durchsetzen. Dabei ist die **Rechtmäßigkeit der Versetzung** als Vorfrage zu klären. Voraussetzung für eine Klage nach § 259 ZPO ist jedoch, die Besorgnis, *"dass der Schuldner sich andernfalls der rechtzeitigen Leistung entziehen werde"* (BAG, 25.08.2010 - 10 AZR 275/09).

4.7 Schriftformerfordernis?

§ 623 BGB verlangt nur für die **Beendigung** von Arbeitsverhältnissen Schriftform. § 3 Satz 1 NachwG sagt: *"Eine **Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen** ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen"*. Trotzdem kann aus dieser Bestimmung nicht der Schluss gezogen werden, eine Versetzung oder die Vereinbarung eines anderen Arbeitsbereichs bedürften zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. *"§ 3 Satz 1 NachwG stellt für die Änderung der Arbeitsbedingungen **kein konstitutives Schriftformerfordernis** auf"* (BAG, 09.03.2005 - 5 AZR 231/04).

Siehe auch

Annahmeverzug - Allgemeines

Versetzung - Allgemeines

Versetzung - Arbeitsentgelt

Versetzung - billiges Ermessen

Versetzung - Inhalt der Arbeitsleistung

Versetzung - Mitbestimmung

Versetzung - Ort der Arbeitsleistung

Versetzung - Rechtsschutz

Versetzung - Schwerbehinderte

Versetzung - Versetzungsklauseln

Versetzung - Zeit der Arbeitsleistung